

TOETSING RE-INTEGRATIE-INSpanNINGEN EIGENRISICODRAGERS NIET OVERBODIG!

De minister wil de loonsanctie voor WGA eigenrisicodragers laten vervallen. Hij vindt dat de financiële prikkels in de loondoorbetalingsperiode tussen eigenrisicodragers en publiek verzekerde werkgever *'anders werken.'* Hij motiveert echter niet waarom dat een zover gaande maatregel als nu voorgesteld, rechtvaardigt. De maatregel maakt immers inbreuk op het gelijke speelveld binnen het hybride stelsel. Ook blijkt hierna dat de toetsing van re-integratie-inspanningen bepaald geen overbodige luxe is, zoals de minister lijkt te beweren.

Werken de financiële prikkels inderdaad anders? Het gaat er immers niet om dat prikkels in theorie werken, maar of ze dat in de praktijk ook doen. Daarom de volgende deelvragen:

- 1 Wat zijn de uitkomsten van rapporten die daar onderzoek naar gedaan hebben?
- 2 Wat leert ons de UWV-loonsanctiepraktijk over de afgelopen jaren?
- 3 Is er niet iets beters te verzinnen voor eigenrisicodragers?
- 4 Wat zal het te verwachten gedragseffect zijn bij eigenrisicodragers?

1. Onderzoeksrapporten tonen aan dat er geen verschil is in re-integratie-inspanningen.

Het meest recente rapport is het UWV onderzoek 'Re-integratie langdurig zieke werknemers,' gepubliceerd op 18 april 2017 in het Kennisverslag 2017-3. Hierin worden de ervaren re-integratieactiviteiten en re-integratieresultaten binnen de eerste twee ziektejaren vergeleken tussen WGA eigenrisicodragers en WGA publiek verzekerde werkgevers. Het UWV neemt aan dat de financiële prikkels voor eigenrisicodragers directer verbonden zijn aan re-integratie en instroom WGA van zieke werknemers en dat dat zou kunnen leiden tot meer of efficiëntere re-integratie-activiteiten en daardoor een lagere WIA-instroom. Het UWV concludeert echter: _

'Onze conclusie is dat de weg naar de WIA de eerste 2 jaar van het ziekteverzuim niet verschilt tussen werknemers van eigenrisicodragers voor de WGA en werknemers van publiek verzekerden voor de WGA. Deze bevinding is in lijn met eerder verricht onderzoek.'

Ook wanneer wordt ingezoomd op een aantal deelaspecten blijkt geen verschil:

- Er is geen verschil in ervaren re-integratieactiviteiten of re-integratiesucces
 - Er is geen verschil in kans op volledige betermelding of gedeeltelijke werkhervatting binnen 1 jaar, dan wel 1.5 jaar na ziekmelding.
 - Er is geen verschil in de geschatte duur van het ziekteverzuim.
 - Er is geen verschil in ervaren begeleiding.
 - Er is geen verschil in tevredenheid over de begeleiding.
- Er is geen verschil in na 1.5 jaar te verwachten aanvraag op WIA-uitkering.

Het UWV concludeert dan ook:

‘Eigenrisicodragerschap is een van de pijlers in het beleid rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid dat beoogt de rol van de werkgever in het beperken van ziekteverzuim en verminderen van WIA-instroom te versterken. Andere belangrijke pijlers zoals bijvoorbeeld de loondoorbetalingsverplichtingen en de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter, werken op zowel eigenrisicodragers als ook publiek verzekerde werkgevers in gelijke mate. Het lijkt erop dat de prikkels door eigenrisicodragerschap niet opwegen tegen deze overige prikkels.’

De minister gaat in zijn wetsontwerp van het tegendeel uit. Ten onrechte dus. De prikkels in de loondoorbetalingsperiode blijken in de praktijk niet anders uit te werken voor WGA eigenrisicodragers dan voor WGA publiek verzekerde werkgevers.

De uitkomst van dit UWV onderzoek is niet verrassend. Onderzoeksbureau Astri/Ecorys concludeerde in het rapport ‘Effecten hybride financiering WGA, in 2009 ook dat er geen verschil in re-integratie-activiteiten is tussen publiek en privaat verzekerde werkgevers. In 2015 concludeerde het CPB dat privaat verzekerde bedrijven tot nu toe niet beter presteren op het vlak van preventie en re-integratie dan niet privaat verzekerde bedrijven.

2 De UWV loonsanctiepraktijk praktijk over de afgelopen jaren

Hieronder volgt een door UWV beschikbaar gestelde tabel met loonsancties over de jaren 2013 tot en met 2016, uitgesplitst naar eigenrisicodragers en publiek verzekerden. Te zien is dat percentueel aan beide groepen even vaak een loonsanctie wordt opgelegd, ruim 12%.

ERD	Jaar van toetsing	% RIV-sancties	Aantal RIV-toetsen
1 wg erd	2013	14,02	9148
	2014	13,39	9128
	2015	11,28	8919
	2016	10,13	8691
	Total	12,24	35886
2 wg geen erd	2013	14,92	8456
	2014	14,05	8546
	2015	11,21	8971
	2016	10,59	10655
	Total	12,55	36628

Slechts een klein deel is vanwege incompleetheid van het re-integratieverslag. Deze UWV loonsanctie-praktijk bewijst dat er dus evenveel noodzaak is – en blijft! - om de re-integratie-inspanningen van eigen risicodragers te toetsen als die van publiek verzekerde werkgevers.

3. Een betere oplossing voor eigenrisicodragers.

Indien en voorzover de minister meent te moeten afwijken van de afspraken uit april 2016 met sociale partners, is de vraag gerechtvaardigd waarom de minister eigenrisicodragers niet hetzelfde comfort biedt als hij publiek verzekerde werkgevers biedt. Waarom kunnen ook zij niet een tussentijds oordeel aanvragen bij het UWV over de voorgenomen re-integratie-inspanningen in het tweede ziektejaar? Na goedkeuring, toetst het UWV bij poortwachter alleen nog of de goedgekeurde re-integratie-activiteiten uitgevoerd zijn. Werkgevers, ongeacht eigenrisicodrager dan wel publiek verzekerd, zullen dan niet langer nodeloos 2^e spoortrajecten inzetten, alleen om een loonsanctie te voorkomen. En daar was het bij de april-afspraken in 2016 toch allemaal om te doen? Zo'n oplossing tast ook het gelijke speelveld binnen het hybride stelsel niet aan.

4. Wat zal het gedrageseffect zijn van het afschaffen van de loonsanctie?

De minister verwacht dat dit *'werkgevers en verzekeraars steviger in hun rol zet; zij moeten nu zelf scherp toezien op de wijze waarop de re-integratie plaatsvindt.'* Alsof zij dat nu al niet moeten op grond van de Wet verbetering poortwachter. Dit wetsontwerp wijzigt niets aan de hieruit voortvloeiende re-integratieverplichtingen, zo bevestigt de minister. De kracht van de eerste twee ziektejaren is de wet poortwachter. Die is voor publiek en privaat – nu nog – even sterk. Een belangrijk deel van de Wvp-kracht is de loonsanctie. De werkgever werkt met behulp van de arbodienst en eventueel de verzekeraar toe naar het voorkomen ervan. Afschaffen van de loonsanctie zal de noodzaak voor eigenrisicodragers om het onderste uit de kan te halen, sterk verminderen. De loonsanctie werkt immers als stok achter de deur en die blijft bitter noodzakelijk gezien loonsanctiepraktijk over de afgelopen jaren.

Gerard Veldhuis

FNV-Beleidsadviseur Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt.